



FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

“RELACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN J.R.
CONTRATISTAS GENERALES SCRL DEL DISTRITO DE
GUADALUPE - 2017”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Bach. NINA ELENA PEREZ CHAVARRI.

Asesor:

MBA. GILMER ROBERTO ARRIBASPLATA LOZANO.

Cajamarca – Perú
2017

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido

APROBACIÓN DE LA TESIS.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad problemática.....	1
1.2. Formulación del problema	2
1.3. Justificación.....	2
1.3.1. Justificación teórica	2
1.3.2. Justificación aplicativa o práctica	3
1.3.3. Justificación valorativa.....	3
1.3.4. Justificación académica	3
1.4. Limitaciones	3
1.4.1. Limitaciones internas	3
1.4.2. Limitaciones externas	3
1.5. Objetivos....	3
1.5.1. Objetivo General.....	3
1.5.2. Objetivos específicos	4
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.1.1. Internacionales	5

2.1.2. Nacionales	8
2.2. Bases teóricas	10
2.2.1. Gestión del talento humano.....	10
2.2.2. Talento humano.....	11
2.2.3. Objetivos de la gestión del talento humano	11
2.2.4. Principales procesos de la gestión del talento humano	13
2.2.5. Admisión de personas.....	13
2.2.6. Reclutamiento	14
2.2.7. Reclutamiento interno	14
2.2.8. Reclutamiento externo.....	14
2.2.9. Selección..	14
2.2.10. La entrevista de selección	15
2.2.11. Compensación de personas	15
2.2. 12. Recompensas.....	15
2.2.13. Salarios.....	16
2.2.14. Desarrollo de personas.....	16
2.2.15. Entrenamiento	16
2.2.16. Capacitación	17
2.2.17. Desarrollo organizacional	16
2.2.18. Mantenimiento de personas	17
2.2.19. Seguridad	17
2.2.20. Evaluación de personas	17
2.2.21. El desempeño laboral	18
2.2.22. Importancia del desempeño.....	18
2.2.23. Factores del desempeño laboral.....	20
2.2.24. Factores internos.....	20
2.2.25. Factores externos	20
2.2.26. Competencia laboral.....	21

2.2.27. Conocimientos.....	21
2.2.28. Habilidades	21
2.2.29. Actitudes	21
2.2.30. Productividad laboral.....	21
2.2.31. Eficacia.....	22
2.2.32. Eficiencia	22
2.3. Marco Conceptual.....	23
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA.....	25
3.1. Operacionalización de variables	25
3.1.1. Variable independiente	25
3.1.2. Variabe dependiente	25
3.2. Diseño de investigación.....	26
3.2.1. Investigación descriptiva.....	26
3.2.1. Investigación no experimental.....	26
3.2.3. Diseño transeccional	26
3.2.4. Estudio correlacional.....	26
3.3. Unidad de estudio.....	26
3.4. Población.....	26
3.5. Muestra (muestreo o selección).....	27
3.6. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos	27
3.7. Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos	28
CAPÍTULO 4. RESULTADOS	29
CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN.....	35
CONCLUSIONES.....	37
RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXO.....	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01	Distribución de personal de J.R. Contratistas Generales SCRL.....	27
Tabla N° 02	Gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa J.R. Contratistas Generales SCRL del distrito de Guadalupe – 2017.....	29
Tabla N° 03	Gestión del talento humano con el desempeño laboral en la dimensión Productividad laboral en la empresa J.R. Contratistas Generales SCRL del distrito de Guadalupe – 2017.....	31
Tabla N° 04	Gestión del talento humano con el desempeño laboral en la dimensión Competencia Laboral en la empresa J.R. Contratistas Generales SCRL del distrito de Guadalupe – 2017.....	33

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 01: Funciones actuales de la gestión del talento humano.....	12
Figura N° 02: Los principales procesos de la gestión del talento humano.....	13
Figura N° 03: Proceso: introducción de nuevos elementos humanos en la organización.....	15
Figura N° 04: Las 4 clases de cambio de comportamiento logrado mediante el entrenamiento.....	16
Figura N° 05: Gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa J.R. Contratistas Generales SCRL del distrito de Guadalupe – 2017. Objetivo General.....	30
Figura N° 06: Gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa J.R. Contratistas Generales SCRL del distrito de Guadalupe – 2017. Objetivo Especifico N° 01.....	32
Figura N° 07: Gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa J.R. Contratistas Generales SCRL del distrito de Guadalupe – 2017. Objetivo Especifico N° 02.....	34

RESUMEN

La presente investigación plantea el tema sobre la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en J.R. Contratistas Generales SCRL del distrito de Guadalupe – 2017.

El objetivo principal, es conocer la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa J.R. Contratistas Generales SCRL del distrito de Guadalupe - 2007.

La presente investigación se orientó en establecer la relación entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral, ya que ambas son una de las principales fuentes de desarrollo e innovación de las organizaciones modernas.

La metodología de investigación aplicada correspondió a un estudio cuantitativo de corte transversal del tipo descriptivo-correlacional. Con el propósito de determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral, se empleó como instrumento de evaluación la encuesta a través de un cuestionario estructurado, encuestándose a 20 colaboradores. Los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través del aplicativo IBM SPSS Versión 23.

En base a los datos procesados se determinó la correlación R Pearson es moderada positiva de ($r = 0.623$) y un nivel de significancia 0.05, lo que permitió comprobar la hipótesis que existe una relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en J.R. Contratistas Generales SCRL del Distrito de Guadalupe – 2017. Demostrando así, que si se desarrolla una moderada gestión del talento humano.

Palabras claves: Gestión del talento humano, Desempeño laboral.

ABSTRACT

This research raises the issue about the relationship of human talent management with job performance in J.R. General Contractors SCRL of the district of Guadalupe - 2017.

The main objective is to know the relationship between human talent management and work performance in the company J.R. SCRL General Contractors of the district of Guadalupe.

The present investigation was oriented in establishing the relationship between the variables human talent management and labor performance, since both are one of the main sources of development and innovation of modern organizations.

The applied research methodology corresponded to a cross-sectional quantitative study of the descriptive-correlational type. In order to determine the relationship between human talent management and work performance, the survey was used as a survey instrument through a structured questionnaire, surveying 20 employees. The results obtained were statistically analyzed through the IBM SPSS Version 23 application.

Based on the processed data, the Pearson R correlation was determined to be moderate positive ($r = 0.623$) and a level of significance 0.05, which allowed to verify the hypothesis that there is a relationship between the management of human talent and job performance in J.R. SCRL General Contractors of the District of Guadalupe - 2017. Demonstrating that, if a moderate management of human talent is developed.

Keywords: Human Talent Management, Work performance.

NOTA DE ACCESO

No se puede acceder al texto completo pues contiene datos confidenciales

REFERENCIAS

Andrade S. (2005). Diccionario de Economía. 3ª Edición

Berrocal, P. y. (1994). Talento Humano. Mexico: Mc Graw Hill.

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Tercera edición. Colombia. Pearson Educación.

Bittel I. (2000). Administración de personal. Colombia: Mc Graw Hill.

Blanco, Cartagena, Rivero (2014). Salvador, tesis Modelo de Gestión del Talento Humano para mejorar el Desempeño de los Empleados de la Asociación Cooperativa de Ahorro y Crédito de Profesionales Salvadoreños de Responsabilidad Limitada (COOPAS DE R.L.), ubicada en San Salvador. Recuperado: ri.ues.edu.sv/8120/

Chiavenato (2002). Administración de recursos humanos. Bogotá McGraw-Hill.

Chiavenato (2002). Gestión del talento humano. México. McGraw-Hill.

Chiavenato (2007). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones 8ª Edición. México: McGraw-Hill.

Chiavenato (2008). Clima Organizacional y Satisfacción laboral.

Chiavenato, I. (2009) Gestión del talento humano, 3º edición. México McGraw-Hill.

Chiavenato (2010). Innovaciones de la administración: tendencias y estrategias, los nuevos paradigmas. 5ª Edición. México: McGraw-Hill.

Da Silva (2002). Teorías de la Administración, Internacional Thomson Editores S.A.

D'Alessio, F. (2012). Administración de las operaciones productivas. Un enfoque en procesos para la gerencia. México DF: Pearson Educación.

Davis, K. y Newstrom, J. (1999). Comportamiento humano en el trabajo. México: Mc Graw Hill.

Hernández, R. Metodología de la investigación. 6ª ed. Mc Graw Hill Education, 2014.

Historia de la Gestión del Talento Humano / Gestión de lo Humano. Recuperado
<https://gestiondelohumano.wordpress.com/historia-de-la-gestion-del-talento-humano/>.

Heizer y Render (2007). Dirección de la producción y de operaciones: decisiones estratégicas. 8ª Edición.
Madrid Pearson Educación.

Inca (2015). Andahuaylas, tesis Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral
en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. Recuperado: [repositorio.unajma.edu.pe/.../22-
2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20...](https://repositorio.unajma.edu.pe/.../22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20...)

Koontz y Weihrich (2004). Administración una perspectiva Global, 12ª Edición. McGraw-Hill
Interamericana.

LOL (2013). Guatemala, tesis Gestión del Talento Humano en las Pequeñas y Medianas Empresas en
el Área de Retalhuleu. Recuperada: biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Edy.pdf

Martínez Ruiz, H. (2012). Metodología de la investigación. México.

Nolberto Ramos (2017). Huánuco, tesis Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la
Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017. Recuperado:
repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/408

Robbins y Coulter. (2000). Administración, 6 Edición. México: Prentice- Hall.

Robibins y Coulter (2010). Administración, 8ª Edición. México: Pearson

Robbins, Judge y Pineda (2013). Comportamiento organizacional. 15ª. Edición. México: Pearson

Sum (2015). Quetzaltenango, tesis Motivación y Desempeño Laboral, el objetivo de la tesis fue establecer
la influencia de la motivación en el desempeño laboral administrativo en la empresa de alimentos
de la zona 1 de Quetzaltenango. Recuperado:
recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf

Valcárcel, G. (2009). Experiencias e Innovación. Salamanca: Davinci ISBN.

Zarate (2015) Lima, tesis Relación de la Gestión del Talento Humano por competencias en el Desempeño Laboral de la Empresa FerroSistemas, Surco-Lima, año 2015. Recuperado: repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/963

Recuperado: <http://blog.grupo-pya.com/se-calcula-la-efectividad-eficacia-eficiencia-una-empresa/>

Recuperado:

<http://empleosenrivieramaya.com/assets/components/files/041212%20Gerente%20de%20RR%20HH.pdf>

Recuperado:

[http://www.colson.edu.mx/Transparencia/Documentos/Perfiles%20de%20puestos%20y%20curriculum/Perfiles%20de%20Puestos/PerfilRecHumanos-\(17Dic13\).pdf](http://www.colson.edu.mx/Transparencia/Documentos/Perfiles%20de%20puestos%20y%20curriculum/Perfiles%20de%20Puestos/PerfilRecHumanos-(17Dic13).pdf)

Recuperado: <http://dmllactitudes.blogspot.pe/>